К. Х. Озеровъ.

1730

ФАБРИЧНЫЕ КОМИТЕТЫ

И

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОРЪ.

МОСКВА.
Типо-литографія Товарищества И. Н. Кушнеревъ и К°,
Пименовская улица, собственный домъ.
1902.

„Пров 38“

Дозволено цензурою. Москва, 16 марта 1902 г

БИБЛИОТЕКА КОММУНИСТИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ.
1693
31

Фабричные комитеты и коллективный договоръ.

Рабочій въ настоящее время, при развитіи фабричнаго способа производства, является на рынокъ, чтобы продавать свой трудъ. Рабочій самъ не можетъ приложить своего труда, такъ какъ для этого у него нѣтъ машинъ и другихъ орудій производства; при продажѣ своего труда онъ находится въ крайне неблагопріятныхъ условіяхъ: онъ долженъ продавать этотъ свой товаръ-трудъ ежедневно, такъ какъ въ этомъ все его богатство; отъ того, продастъ ли онъ трудъ, зависитъ, будетъ ли самъ рабочій и его семья сыты или голодны. Затѣмъ рабочій не можетъ выжидать лучшихъ условій продажи своего труда. Всякій другой продавецъ, привезя товаръ на рынокъ и не находя благопріятныхъ условій для продажи, можетъ выждать, обождать немного, сложить свой товаръ въ кладовую, наконецъ увезти его назадъ на нѣкоторое время. Рабочій этого сдѣлать не можетъ: онъ долженъ во что бы то ни стало продать свой трудъ и именно сегодня, долженъ продать подъ угрозой голода своего собственнаго и голода своей семьи. И рабочій, продавая свой трудъ въ одиночку, продаетъ его во что бы то ни стало, продаетъ его часто за ничто.

Кромѣ того, продажа труда связана съ другими серьезными послѣдствіями: продавая свой трудъ, рабочій ставитъ себя въ извѣстныя условія жизни, условія, опредѣляемыя единолично предпринимателемъ: продавъ свой трудъ, онъ вынужденъ бываетъ работать часто при неблагопріятныхъ санитарныхъ условіяхъ, въ дыму, въ пыли и т. д.

Когда на рынкѣ сходятся рабочіе съ цѣлью продать свой трудъ, то такъ какъ они вынуждены продать его во что бы то ни стало и чѣмъ скорѣй, тѣмъ лучше, между ними начинается борьба,—они сбиваютъ цѣну на трудъ и часто продаютъ послѣдній за безцѣнокъ. Конечно, при этомъ рабочіе не оказываютъ никакого вліянія на продолжительность рабочаго дня, размѣръ расцѣнки, на санитарныя условія: все это диктуется исключительно волей предпринимателя.

Итакъ, продажа труда каждымъ рабочимъ въ отдѣльности заставляетъ ихъ сбивать цѣну на трудъ и брать такъ называемую голодную плату. Предприниматели при этомъ всегда могутъ *отыскать наиболѣе нуждаю-*

щихся, которые собьютъ цѣну и согласятся работать за ничтожное вознагражденіе. И вотъ, побуждаемые собственнымъ интересомъ, рабочіе вмѣсто такого единичнаго соглашенія каждаго рабочаго въ отдѣльности съ предпринимателемъ стали устанавливать соглашенія коллективныя, цѣлой группы рабочихъ одной фабрики или одной мѣстности города, района, или даже цѣлой страны—съ предпринимателями данной отрасли производства. Разъ рабочіе данной фабрики или данной мѣстности согласятся не брать работы на условіяхъ ниже извѣстнаго уровня и разъ они будутъ строго выполнять это соглашеніе, то они этимъ обезпечиваются, что голодный рабочій не собьетъ цѣну на трудъ: они знаютъ, что никто изъ ихъ среды не возьметъ работу за меньшую плату, и потому твердо стоятъ на своемъ соглашеніи. Такое соглашеніе рабочихъ нѣсколько уравниваетъ ихъ съ предпринимателями, увеличиваетъ ихъ силу: рабочіе собираютъ между собою опредѣленныя суммы денегъ и тѣмъ изъ своихъ членовъ, которые не находятъ работы при наличности соблюденія опредѣленныхъ, установленныхъ ими же условій, они выдаютъ пособія и слѣдовательно даютъ имъ возможность выждать болѣе благопріятныхъ условій. Но для этого требуется, чтобы рабочіе были организованы, чтобы они были дисциплинированы, чтобы они подчинялись правиламъ, выработаннымъ ими же самими.

Въ какихъ же формахъ совершаются эти коллективныя сдѣлки? Самой простѣйшей формой являются такъ называемые *фабричные комитеты.* Здѣсь дѣло идетъ объ установленіи условій труда коллективнымъ соглашеніемъ рабочихъ лишь въ предѣлахъ одной и той же фабрики. Фабричные комитеты состоятъ изъ рабочихъ, выбираемыхъ всѣми рабочими данной фабрики; иногда, впрочемъ, часть рабочихъ, правда, меньшая, назначается самимъ предпринимателемъ. Эти комитеты вызваны къ жизни въ Германіи самими предпринимателями для лучшаго управленія фабричными кассами на случай болѣзни, фабричными лавками и т. д. Затѣмъ задачи ихъ были расширены: въ настоящее время цѣль ихъ—дать возможность интересамъ рабочихъ мирнымъ путемъ вылиться въ опредѣленную форму: здѣсь рабочіе намѣчаютъ желательныя для нихъ измѣненія въ фабричномъ распорядкѣ, устанавливаютъ продолжительность рабочаго дня, промежутки для обѣда и т. д., и по всѣмъ этимъ вопросамъ такъ или иначе входятъ въ соглашенія съ предпринимателемъ. Такіе комитеты содѣйствуютъ установленію лучшихъ отношеній между предпринимателями и рабочими, но опять-таки для этого нуженъ извѣстный составъ предпринимателей и дисциплина, и тактъ со стороны рабочихъ.

Эти же комитеты доводятъ до свѣдѣнія предпринимателя и о всякаго рода другихъ пожеланіяхъ рабочихъ или объ ихъ недовольствѣ чѣмъ-нибудь и слѣдовательно даютъ возможность предпринимателю во-время предупредить это недовольство, устранивъ причины его. Здѣсь предприниматели знакомятся съ нуждами и пожеланіями рабочихъ, и тѣмъ самымъ предупреждаются многія столкновенія. Такъ, здѣсь разбираются вопросы о неправильностяхъ въ срокахъ уплаты заработка, о способахъ вознагражденія

за время ожиданія не по винѣ рабочаго, объ ошибкахъ при пріемѣ готоваго продукта и т. д.

Мы говоримъ, что эти комитеты, состоя изъ выборныхъ рабочихъ (въ нихъ участвуютъ и женщины, гдѣ онѣ работаютъ на фабрикахъ), оказываютъ хорошее вліяніе на улучшеніе отношеній между предпринимателями и рабочими. И мы находимъ теперь много сторонниковъ такого порядка и среди ученыхъ (профессоръ Зерингъ, Филипповичъ) *) и среди самихъ предпринимателей (Фреезе) **). Сами предприниматели нерѣдко говорятъ, что съ учрежденіемъ рабочихъ комитетовъ авторитетъ предпринимателя не только не уменьшается, а увеличивается. Другіе говорятъ, что этимъ съ фабриканта снимается значительная доля отвѣтственности; можно было бы привести длинный списокъ этихъ отзывовъ, благопріятныхъ для такихъ совѣтовъ изъ рабочихъ при фабрикѣ: уже одно соприкосновеніе совѣтовъ изъ рабочихъ съ предпринимателями имѣетъ крупное значеніе, поднимаетъ рабочихъ въ собственныхъ глазахъ, заставляетъ предпринимателя смотрѣть на рабочихъ какъ на равноправную сторону.

Въ Германіи еще въ 1849 году во франкфуртскомъ парламентѣ поднимался вопросъ о введеніи обязательныхъ фабричныхъ комитетовъ. Опытъ практики показываетъ, что такіе комитеты, или совѣты могутъ быть установлены лишь добровольнымъ соглашеніемъ сторонъ. Нужно извѣстное настроеніе у предпринимателя, нужно извѣстное человѣческое отношеніе съ его стороны къ рабочимъ; хотя совѣты рабочихъ и сами содѣйствуютъ созданію этихъ болѣе человѣчныхъ отношеній, но, такъ сказать, минимумъ этихъ отношеній долженъ уже предшествовать образованію совѣтовъ изъ рабочихъ, такъ какъ эти совѣты не обладаютъ никакой силой, не могутъ вынудить предпринимателя на измѣненіе тѣхъ или другихъ условій труда; комитеты могутъ только просить, представлять фабрикантамъ о желательности тѣхъ или другихъ измѣненій въ фабричномъ распорядкѣ, но не могутъ требовать ихъ. И если фабрикантъ не расположенъ къ такому комитету, то онъ можетъ остаться глухъ ко всѣмъ заявленіямъ рабочихъ. Но что при этихъ условіяхъ комитетъ можетъ сдѣлать, это—наблюдать за строгимъ исполненіемъ существующихъ правилъ и служить посредствующей инстанціей по передачѣ жалобъ рабочихъ фабричной инспекціи; но и въ этой узкой сферѣ рабочіе комитеты очень важны, такъ какъ фабричная администрація обычно смотритъ очень недружелюбно на жалобы отдѣльныхъ рабочихъ, а при существованіи рабочихъ совѣтовъ жалобы могутъ идти чрезъ него и, слѣдовательно, рабочему всетаки болѣе обезпечивается право жалобы, и еще болѣе, конечно, это право обезпечено, если эти совѣты существуютъ для нѣсколькихъ фабрикъ и слѣдовательно болѣе независимы отъ предпринимателя: такіе комитеты могутъ принимать жалобы

*) См. *Sering*. „Arbeiterausschüsse“, *E. Philippowich:* „Volkswirtschaftspolitik“.

**) *Freese:* „Das konstitutionelle Fabriksystem“. Eisenach. 1900. „Arbeiterfreund“, 1889, Arch. für soc. Gesetzgebung und Verwaltung B. 5, 13. „Die Soc. Vorlag. der österreich. Regierung“. Gruzel: „Die Arbeiterausschüsse in Oesterreich“. Wien. 1896.

отъ рабочихъ и доводить ихъ до свѣдѣнія хозяина, а въ случаѣ неполученія удовлетворенія—до фабричной инспекціи.

Кромѣ того, такъ какъ засѣданія комитетовъ публичны и слѣдовательно здѣсь легко могутъ всплыть всѣ злоупотребленія, имѣющія мѣсто на фабрикахъ, то они имѣютъ прекрасное сдерживающее вліяніе на мастеровъ и другой служащій персоналъ: здѣсь устраняется средостѣніе между рабочими и хозяевами: жалобы легко доходятъ чрезъ такой совѣтъ до хозяина.

Въ виду такого важнаго значенія рабочихъ комитетовъ императорскимъ указомъ въ Германіи въ 1892 г. обращалось вниманіе, въ цѣляхъ культивированія соціальнаго мира между рабочими и предпринимателями, на необходимость созданія формъ общенія между ними. Но если рабочіе комитеты могутъ предупредить много недоразумѣній, могутъ создать лучшую атмосферу на фабрикѣ между предпринимателями и рабочими, даже иногда могутъ улучшить условія труда, то всетаки эта форма коллективнаго договора крайне недостаточна: она покрываетъ только одну фабрику, и предприниматель, недовольный комитетомъ, даже если бы рабочіе твердо держались за него, можетъ всѣхъ ихъ уволить и взять другихъ, такъ какъ рабочіе той же самой мѣстности, но живущіе внѣ данной фабрики, нисколько не связаны предписаніями такого рабочаго комитета, районъ дѣйствія котораго ограниченъ одной фабрикой. Отсюда возникаетъ уже необходимость въ соглашеніяхъ болѣе обширныхъ группъ рабочихъ.

Рабочіе, чтобы лучше и прочнѣе установить коллективный договоръ, должны вступать въ соглашенія между собой *болѣе обширными группами*, не ограничиваясь предѣлами одной фабрики, такъ какъ въ послѣднемъ случаѣ всегда возможенъ притокъ рабочихъ извнѣ; нужно устанавливать соглашенія относительно минимума заработной платы и максимума продолжительности рабочаго времени на большомъ районѣ: въ предѣлахъ цѣлаго города или цѣлой мѣстности, или даже всей страны. Съ этою цѣлью рабочіе устраиваютъ особыя организаціи, которыя въ предѣлахъ даннаго города или данной мѣстности въ извѣстной отрасли производства устанавливаютъ минимальныя условія труда, и *уже ниже этихъ условій члены этихъ организацій не соглашаются продавать своего труда.* Эти организаціи устанавливаютъ опредѣленные взносы и изъ суммъ, полученныхъ такимъ путемъ, поддерживаютъ тѣхъ лицъ, которыя не находятъ въ данное время приложенія для своего труда или если и находятъ, то при условіяхъ болѣе невыгодныхъ, чѣмъ тѣ условія, которыя намѣчены организаціей, и такимъ образомъ этимъ лицамъ нѣтъ необходимости отчуждать свой трудъ во что бы то ни стало; имъ не грозитъ призракъ голода, такъ какъ организація этими пособіями ограждаетъ своихъ членовъ отъ него и слѣдовательно незанятые рабочіе не собьютъ цѣны на трудъ и не понизятъ условій труда.

Существованіе этихъ организацій уже не стоитъ въ зависимости отъ того или другого отношенія къ нимъ предпринимателей: эти организаціи уже представляютъ собою *силу*. Эти организаціи, т.-е. тредъ-юніоны, выпол-

няютъ и задачи кассъ взаимопомощи: выдаютъ пособія своимъ членамъ на случай болѣзни, старости, какихъ-нибудь другихъ несчастныхъ случаевъ, безработицы, вообще задаются тѣми же цѣлями, что и всѣ кассы взаимопомощи, и кромѣ того берутъ въ свои руки установленіе условій труда путемъ коллективнаго соглашенія. Прежде люди сидѣли какъ науки по своимъ угламъ; теперь же фабрика объединила ихъ, и это скопленіе людей подъ одной крышей содѣйствовало развитію кассъ взаимопомощи, а затѣмъ эти послѣднія взяли на себя уже и дальнѣйшую задачу установленія условій труда путемъ коллективнаго соглашенія.

И такія организаціи получили крупное развитіе; такъ, въ Англіи въ 1899 г. насчитывается 1 милл. 802 тыс. членовъ. Въ ста главнѣйшихъ рабочихъ организаціяхъ Англіи насчитывается 1 милл. 117 тыс. членовъ. Суммы, которыми располагаютъ эти 100 союзовъ, равняются почти 30 милліонамъ рублей. Ихъ ежегодный доходъ—1 милл. 864 тыс. фун. стерлинговъ (1 фун. равняется приблизительно 10 руб.). Расходы этихъ ста главнѣйшихъ союзовъ—1 милл. 279 тыс. фун. За послѣдній 1899 годъ изъ общей суммы расхода этими рабочими организаціями было истрачено на вспомоществованіе больнымъ—302 тыс. фун., на пенсіи на случай старости—179 тыс., на вспомоществованіе на погребеніе—93 тыс., на помощь безработнымъ, на выдачу имъ билетовъ на проѣздъ по желѣзнымъ дорогамъ—191 тыс. и т. д., и наконецъ, 121 тыс. фун. на вспомоществованіе стачечникамъ. Въ союзѣ рабочихъ машино-строительнаго производства вступная плата—отъ 17 шиллинговъ до 2 фун. 10 шиллин. и еженедѣльные взносы—по 1 шиллин. Право полученія пособія начинается черезъ 12 мѣсяцевъ по вступленіи въ союзъ, притомъ безработные получаютъ по 10 шиллин. въ недѣлю въ теченіе первыхъ 14 недѣль, по 7 шиллин. въ слѣдующія 10 недѣль и далѣе по 6 шиллин. На случай болѣзни выдается пособіе по 10 шилл. въ теченіе первыхъ 26 недѣль и далѣе по 5 шилл. въ недѣлю. На случай неспособности къ труду выдается единовременно 100 фунтовъ. На случай старости (при возрастѣ свыше 50 лѣтъ) выдается по 7 шиллин. въ недѣлю, если лицо проработало 18 лѣтъ, и по 8 ш., если лицо проработало 25 лѣтъ, и по 9 шиллин., если лицо проработало 30 лѣтъ. На похороны выдается 15 фун., а на похороны жены—5 фун. Такимъ образомъ, эти организаціи во всѣхъ случаяхъ стѣсненнаго положенія рабочаго оказываютъ ему помощь.

Мы только что говорили, что эти организаціи устанавливаютъ минимальныя условія труда, и ихъ члены, не вынужденные работать при менѣе благопріятныхъ условіяхъ, могутъ выжидать. Если предприниматель понижаетъ уровень условій труда или рабочіе чувствуютъ свою силу и требуютъ улучшенія ихъ и между ними и предпринимателемъ не происходитъ соглашенія, то рабочіе могутъ пріостановить работы, отказаться совсѣмъ отъ работы, опираясь на капиталы, накопленные ими и получая изъ нихъ пособіе въ періодъ этой вынужденной безработицы. Конечно, такія пріостановки работъ влекутъ за собою тяжелыя послѣдствія для обѣихъ сторонъ. Предприниматели

теряютъ заказы, не выполняютъ ихъ въ срокъ; но всетаки предприниматель теряетъ здѣсь только прибыль, а рабочій теряетъ кусокъ хлѣба, и стачкой иногда можетъ быть поглощенъ весь накопленный рабочими фондъ. Какъ бы то ни было, организованные рабочіе сдѣлались силой, стали на одну ногу съ предпринимателями, и тѣ сдѣлались сговорчивѣе, начали больше прислушиваться къ требованію рабочихъ... Но и для рабочихъ пріостановки невыгодны; ихъ фонды могутъ быть совсѣмъ исчерпаны пріостановкой работы, а такъ какъ эти фонды не раздѣлены по ихъ назначенію, то организація можетъ очутиться въ затруднительномъ положеніи: ей не изъ чего будетъ уплачивать пособія больнымъ и увѣчнымъ, старикамъ. Поэтому организаціи рабочихъ также осторожно прибѣгаютъ къ этому крайнему средству—стачкѣ.

Стачки влекутъ за собою огромныя потери и тяжело отражаются и на государствѣ, странѣ (страна теряетъ заказы), обществѣ и самихъ рабочихъ, притомъ для успѣшности стачекъ организаціи должны обладать крупными средствами; затѣмъ данная отрасль промышленности должна идти на повышеніе,—иначе предпринимателю выгоднѣе будетъ не выполнять требованія, предъявленнаго рабочими, а пріостановить работы. На первыхъ порахъ ничтожные поводы часто вели къ стачкамъ, но затѣмъ стороны стали обдумывать способы, какъ избѣгнуть этого крайняго средства.

Рабочіе, объединившись, почувствовали свою силу и дали почувствовать ее предпринимателямъ, и предприниматели и рабочіе стали тогда думать, какъ устранить свою междоусобную войну. Обѣ стороны вооружены, обѣ стороны знаютъ силу другъ друга, рабочіе и ранѣе знали силу противника, а предприниматели теперь узнали силу рабочихъ, съ образованіемъ организацій среди послѣднихъ и съ полученіемъ ими права стачекъ. Это послѣднее право увеличиваетъ ихъ силу. Обѣ стороны знаютъ, что результатъ войны неизвѣстенъ, фортуна можетъ улыбнуться и той, и другой сторонѣ: предприниматель можетъ получить новый заказъ, а рабочіе могутъ уйти Рабочіе могутъ потребовать лучшихъ условій труда, а предприниматели могутъ найти болѣе сговорчивыхъ лицъ и расчесть прежнихъ. Обѣ стороны пошли навстрѣчу другъ другу, чтобы обсудить, нельзя ли достичь тѣхъ же результатовъ, но не прибѣгая къ крайнему средству—войнѣ.

Первыя попытки установленія условій труда путемъ мирныхъ соглашеній относятся въ Англіи къ 60-мъ годамъ. Въ Ноттингемѣ въ чулочномъ производствѣ царили стачки *). Предприниматели не признавали рабочихъ организацій. Рабочіе ломали машины. Стороны изводили другъ друга, но вотъ одинъ фабрикантъ Мунделла попытался установить лучшія отношенія

*) Въ русской литературѣ есть превосходная работа *А. Зотова:* „Камера соглашенія и третейскаго суда въ желѣзодѣлательной промышленности сѣверной Англіи“ (*Русск. Богатство*), тамъ же: „Общія таксы заработной платы въ англійской хлопчатобумажной промышленности“, его же статьи въ *Русск. Эконом. Обозрѣнии* за 1900 и 1902 гг. Авторъ не только прекрасно владѣетъ литературой, но изслѣдовалъ вопросъ въ Англіи на мѣстѣ и сообщаетъ много личныхъ наблюденій.

между трудомъ и капиталомъ, и онъ встрѣтилъ сочувствіе у предпринимателей, которые видѣли, что такъ дѣло продолжаться не можетъ. Рабочіе первоначально относились очень подозрительно къ плану Мунделлы, думая, что онъ этимъ имъ готовитъ ловушку, но онъ умѣлъ войти въ соглашеніе съ вожаками рабочихъ и убѣдить ихъ. И такимъ образомъ была организована камера соглашенія въ ноттингемской перчаточной промышленности изъ представителей отъ сторонъ по 9 человѣкъ отъ каждой—отъ предпринимателей и рабочихъ. Этотъ комитетъ рѣшалъ всѣ спорные вопросы: о размѣрѣ заработной платы, о расцѣнкахъ и т. д. Рѣшеніе обычно постановлялось единогласно; позднѣе былъ выдѣленъ изъ камеры особый такъ называемый слѣдственный комитетъ изъ 4 членовъ, на разсмотрѣніе котораго предварительно поступаютъ всѣ вопросы. Задача очень сложная: въ этой отрасли не менѣе 6 тыс. сортовъ товара, и для каждаго изъ нихъ нужно установить особый расцѣнокъ. Представители сторонъ сходятся за однимъ столомъ и здѣсь торгуются до тѣхъ поръ, пока не остановятся на одномъ и томъ же размѣрѣ расцѣнка. Въ отвѣтъ на чрезмѣрное требованіе рабочихъ фабриканты кладутъ на столъ дешевыя французскія и нѣмецкія издѣлія и этимъ убѣждаютъ рабочихъ, что они, предприниматели, въ вопросѣ вознагражденія не могутъ идти далѣе извѣстнаго предѣла. Даже были посылки рабочихъ за счетъ камеры за границу, съ цѣлью ознакомленія ихъ съ условіями иностранной конкуренціи и т. д. Сами предприниматели говорили, какое крупное значеніе имѣло установленіе такой камеры: мы узнаемъ, каково положеніе рабочихъ, а они узнаютъ наше положеніе. Эта камера содѣйствовала улучшенію отношеній. Но рѣшеніе камеры не имѣло силы судебнаго рѣшенія, оно покоилось только на нравственномъ авторитетѣ: фабриканты оказывали давленіе на своихъ коллегъ, чтобы они выполняли постановленія камеры и даже поддерживали рабочихъ, которые отказывались работать на предпринимателя, не подчиняющагося рѣшенію камеры,—давая имъ работу у себя. Такимъ образомъ, сплоченность предпринимателей съ одной стороны, а съ другой—рабочихъ, является опорой такого рода камеръ. Первоначально всѣ вопросы рѣшались единогласно, но позднѣе, въ случаѣ невозможности достигнуть соглашенія между сторонами, была установлена передача спорнаго случая на рѣшеніе третейскаго судьи. Тѣ же причины повели и въ Вольфергемптомъ къ учрежденію подобной же организаціи, но мы не будемъ останавливаться на ней: принципъ ея ясенъ. Мы остановимся теперь на системѣ установленія условій труда путемъ соединенныхъ комитетовъ.

Въ желѣзодѣлательной промышленности въ сѣверной Англіи въ 60-хъ гг. отношенія между рабочими и предпринимателями были вопіющими: рабочіе называли предпринимателей не иначе, какъ фарисеями и тиранами, говорили, что они находятся въ плѣну египетскомъ... Въ результатѣ—стачки, стачки, безпрерывныя стачки. И вотъ опять заводчикъ, нѣкто Давидъ Дэль, вошелъ въ соглашеніе съ вожаками рабочихъ организацій и повелъ переговоры съ ними о томъ, какъ бы положить предѣлъ такому порядку, и

вотъ была введена система соединенныхъ комитетовъ, которая состоитъ въ слѣдующемъ.

Устанавливается комитетъ изъ представителей-предпринимателей и рабочихъ, непремѣнно по одному представителю отъ каждаго завода: это важно для усвоенія идеи такого учрежденія; рабочіе же избираются въ этотъ комитетъ изъ лицъ, принадлежащихъ къ заводу, и по истеченіи извѣстнаго срока они могутъ быть и перезбраны. Это опять очень важно, такъ какъ содѣйствуетъ накопленію опыта среди этихъ рабочихъ. Всѣ предприниматели и рабочіе, участвующіе въ этой организаціи соединенныхъ комитетовъ, дѣлаютъ небольшіе взносы на содержаніе этихъ комитетовъ: изъ этихъ суммъ выдается маленькое вознагражденіе членамъ комитета за время, проведенное въ комитетѣ, покрываются расходы на проѣздъ въ комитетъ и обратно. Представители въ одномъ и томъ же числѣ отъ обѣихъ сторонъ собираются въ опредѣленные сроки для выслушиванія спорныхъ вопросовъ. Самъ комитетъ разбираетъ вопросы объ установленіи условій труда на будущее время, однимъ словомъ, о созданіи новыхъ условій: эти вопросы прямо идутъ на разсмотрѣніе комитета; другіе же спорные вопросы, возникающіе на почвѣ толкованія уже существующаго договора, поступаютъ на предварительное разсмотрѣніе особаго постояннаго комитета, состоящаго изъ небольшого количества, обыкновенно изъ 4 лицъ, и затѣмъ уже только заключеніе этого комитета поступаетъ на разсмотрѣніе общаго собранія соединенныхъ комитетовъ. Это—важное раздѣленіе общихъ вопросовъ, т.-е. установленія условій труда на будущее время отъ разрѣшенія частныхъ споровъ, возникающихъ изъ толкованія существующаго договора. Первые всегда рѣшаются комитетами, а вторые—предварительно особыми слѣдственными или постоянными комитетами, или, какъ мы увидимъ далѣе, секретарями рабочихъ и предпринимателей. Такое раздѣленіе вопросовъ болѣе важныхъ отъ менѣе важныхъ оставляетъ больше свободнаго времени у общаго собранія соединенныхъ комитетовъ и даетъ ему возможность полнѣе и глубже сосредоточиться на кардинальныхъ вопросахъ промышленной жизни.

Жалоба рабочими подается въ комитетѣ представителю своего завода, но прежде она должна быть заявлена мастеру или директору, такъ какъ обойти фабричную администрацію, это значитъ задѣть ихъ самолюбіе; поэтому непремѣнно требуется, чтобы между сторонами предварительно произошло объясненіе; впрочемъ, это правило въ томъ только случаѣ безусловно соблюдается, если нѣтъ опасности, что жалобщикъ будетъ уволенъ фабричной администраціей; такъ какъ фабричная администрація знаетъ, что жалоба рабочаго, если послѣдній не будетъ вполнѣ удовлетворенъ, поступитъ въ комитетъ, то это имѣетъ на нихъ крупное моральное вліяніе: директоръ считаетъ себя обязаннымъ внимательнѣе отнестись къ жалобѣ, такъ какъ въ противномъ случаѣ въ комитетѣ ему придется выслушать много непріятностей по своему адресу. Уже это одно содѣйствуетъ развитію болѣе человѣческихъ отношеній со стороны фабричной администраціи къ рабочимъ: это

создаетъ контроль общественнаго мнѣнія надъ этими отношеніями. Представитель завода, черезъ котораго подается жалоба, если находитъ ее неудовлетворительной, отговариваетъ рабочихъ отъ подачи такой неосновательной жалобы. Но рабочіе, подавши жалобу, не должны прибѣгать къ стачкѣ, а предприниматель—къ закрытію фабрики, а должны ждать рѣшенія, иначе ихъ жалоба не будетъ разсматриваться. Дѣло въ томъ, что въ случаѣ рѣшенія въ пользу рабочихъ, наприм., по вопросу о поднятіи расцѣнка, рабочіе позднѣе могутъ получить все, чего не дополучили съ момента подачи жалобы; они въ этомъ увѣрены и потому могутъ спокойно выжидать рѣшенія. Если вопросъ частный и въ особенности если рѣшеніе его требуетъ экспертизы, осмотра на мѣстѣ, то назначается особая подкоммиссія для осмотра на мѣстѣ; она представляетъ свой докладъ въ комитетъ, который уже и постановляетъ окончательное рѣшеніе.

Комитетъ былъ основанъ въ 1869 г. и до 1898 г. имъ было разрѣшено 1,200 споровъ; онъ, несомнѣнно, воздѣйствовалъ благопріятно на отношеніе мастеровъ и директоровъ къ рабочимъ. Мастера и директора чувствуютъ, что ихъ отношенія легко могутъ быть вскрыты въ комитетѣ и потому боятся притѣснять рабочихъ. Рабочіе вѣрятъ въ комитетъ и терпѣливо ждутъ его вердикта, зная, что въ случаѣ благопріятнаго рѣшенія, они будутъ удовлетворены и за прошлое время съ момента подачи жалобы. Если штрафъ будетъ признанъ несправедливымъ, то будетъ возвращенъ и тотъ штрафъ, который былъ уже ими уплаченъ.

Обыкновенно постановленія въ комитетѣ дѣлаются единогласно; но въ случаѣ спора стороны выбираютъ какое-нибудь лицо въ качествѣ третейскаго судьи, который уже и постановляетъ рѣшеніе. Фабрикантъ Дэль, пользующійся довѣріемъ у рабочихъ металлургической промышленности Англіи, блестяще исполнялъ эту роль.

О засѣданіяхъ комитета составляются стенографическіе отчеты, и, слѣдовательно, стороны могутъ слѣдить за тѣмъ, какъ ихъ представители выполняютъ возложенныя на нихъ задачи. При рѣшеніи *важныхъ* общихъ спорныхъ случаевъ третейскіе судьи выбираются на каждый случай отдѣльно, такъ какъ это, не подрывая всей организаціи, даетъ возможность недовольству одной стороны, не согласной съ рѣшеніемъ третейскаго судьи, вылиться просто въ требованіе смѣны этого судьи. Для рѣшенія же частныхъ вопросовъ, относительно которыхъ также не состоялось соглашенія въ соединенномъ комитетѣ, избираются третейскіе судьи на цѣлый годъ: здѣсь при недовольствѣ одной стороной рѣшеніемъ такого судьи не можетъ быть поставлена на карту вся организація, такъ какъ затрогиваются интересы менѣе важные.

Чтобы еще болѣе уравнять стороны въ защитѣ своихъ интересовъ предъ соединеннымъ комитетомъ, адвокаты не допускаются,—въ противномъ случаѣ предприниматели могли бы имѣть къ своимъ услугамъ лучшихъ адвокатовъ страны, и рабочимъ было бы трудно бороться съ ними; а адвокатомъ жалующагося рабочаго является представитель того завода,

на которомъ работаетъ жалобщикъ. Рабочіе-представители, чтобы лучше отстаивать интересы своихъ кліентовъ, внимательно слѣдятъ за судьбами промышленности, изучаютъ ее.

Но и здѣсь, какъ мы видимъ, постановленіе соединеннаго комитета не имѣетъ силы судебнаго рѣшенія, и исполненіе покоится на дисциплинѣ сторонъ. Если какой-либо предприниматель откажется подчиниться постановленію комитета, то рабочіе перестанутъ работать у него, и въ этомъ они найдутъ поддержку не только среди своихъ товарищей, но и среди предпринимателей, которые даже постараются размѣстить забастовавшихъ рабочихъ у себя. Вѣдь для самихъ предпринимателей не выгодно, чтобы другіе ихъ товарищи платили болѣе низкую заработную плату, такъ какъ это дастъ возможность такому фабриканту пускать на рынкѣ товаръ по болѣе низкой цѣнѣ, и хорошіе фабриканты оказываютъ моральное давленіе на своихъ товарищей въ томъ смыслѣ, чтобы они подчинялись постановленію комитета, такъ какъ они сами кровно заинтересованы въ этомъ.

Система соединенныхъ комитетовъ ведетъ къ уравниванію платъ на разныхъ фабрикахъ и заводахъ и вообще къ уравниванію условій труда, а это имѣетъ оздоровляющее вліяніе и на самую промышленность. Всѣ поэтому побуждаются къ техническому прогрессу. Не будь этихъ комитетовъ, многіе заводы могли бы, не заботясь о техническомъ прогрессѣ, а просто низкими расцѣнками, продолжительностью рабочаго дня держаться на рынкѣ. Итакъ, сами предприниматели, особенно предпріятій хорошо обставленныхъ въ техническомъ отношеніи, заинтересованы въ томъ, чтобы ихъ товарищи подчинялись постановленію комитета.

Рабочіе точно также оказываютъ вліяніе на своихъ членовъ; такъ, если рабочая организація видитъ, что нѣкоторые изъ ея членовъ хотятъ обойти постановленіе комитета, то она оказываетъ на нихъ нравственное вліяніе, а если это не помогаетъ, то она можетъ вычеркнуть ихъ изъ своей организаціи, а это—очень тяжелое наказаніе, такъ какъ подобныя лица, будучи удалены изъ организаціи, терпятъ крупный матеріальный ущербъ: они не будутъ получать пособій, если заболѣютъ, на старости не получатъ пенсіи, на случай инвалидности не получатъ довольно крупнаго единовременнаго вознагражденія, не получатъ вспомоществованія на случай смерти и т. д. Однимъ словомъ, рабочій сразу теряетъ обезпеченность своего существованія, и волей-неволей онъ долженъ подчиняться постановленію комитета. Вотъ на чемъ держится постановленіе такого комитета.

Въ желѣзодѣлательной промышленности въ сѣверной Англіи за время существованія комитета до послѣдняго времени не было общихъ стачекъ, были лишь мелкія, но, конечно, въ семьѣ не безъ урода, и потому найдутся лица, которыя не въ состояніи будутъ внимать голосу разсудка. Интересно, какую оцѣнку этого способа установленія условій труда даетъ секретарь этого комитета со стороны рабочихъ, г. Троу· «рабочіе добились мирнымъ путемъ бо́льшихъ результатовъ въ смыслѣ улучшенія своего матеріальнаго положенія, чѣмъ могли бы добиться агрессивной политикой стачекъ»...

Здѣсь недоразумѣнія, возникшія на почвѣ уже заключеннаго договора, рѣшаются особыми постоянными комитетами съ меньшимъ составомъ изъ выборныхъ отъ сторонъ, которые выдѣляются изъ состава общаго собранія комитета. Но есть еще другой способъ, — именно въ хлопчатобумажной ланкаширской промышленности въ Англіи такія недоразумѣнія рѣшаются соглашеніемъ двухъ секретарей—по одному отъ предпринимателей и отъ рабочихъ.

Ассоціація предпринимателей имѣетъ своего секретаря, а организація рабочихъ—своего; притомъ въ виду той важной задачи, которая лежитъ на этомъ секретарѣ, приглашеніе на это мѣсто со стороны рабочихъ обставляется очень сложными требованіями. Кандидаты на эту должность должны прекрасно знать достоинства разныхъ сортовъ хлопка, работоспособность машинъ и т. д. Кандидаты подвергаются особымъ экзаменамъ и въ зависимости отъ ихъ отвѣтовъ имъ ставятся отмѣтки, и затѣмъ уже выбирается достойнѣйшій. Эти секретари слѣдятъ за положеніемъ промышленности.

Рабочіе, недовольные чѣмъ-либо, обращаются сначала къ заводской администраціи, а затѣмъ идутъ къ своему секретарю, и послѣдній вмѣстѣ съ секретаремъ и фабрикантомъ старается уладить дѣло: они иногда вмѣстѣ идутъ на фабрику и тамъ знакомятся со спорнымъ вопросомъ и рѣшаютъ его. По словамъ секретаря союза прядильщиковъ, имъ, т.-е. двумъ секретарямъ, не удается разрѣшить споръ лишь въ одномъ случаѣ изъ 500. Этотъ секретарь за 13 лѣтъ разсмотрѣлъ 3,763 спора. Отношеніе секретарей другъ къ другу вполнѣ дружеское, они даже члены одного и того же клуба и вмѣстѣ проводятъ свои досуги и на этой дружеской почвѣ улаживаютъ недоразумѣнія, не выходящія изъ рамокъ уже заключеннаго договора. Если споръ не рѣшенъ секретарями, то онъ рѣшается соединеннымъ комитетомъ отъ представителей сторонъ. Во всемъ остальномъ организація такова же, какъ выше описанная; только вмѣсто постояннаго комитета для рѣшенія частныхъ недоразумѣній выступаютъ секретари. Вотъ какъ оцѣниваетъ эту дѣятельность соединенныхъ комитетовъ профессоръ Зомбартъ: «когда все сводится къ простому толкованію существующаго договора, значеніе и вліяніе подобныхъ организацій нельзя достаточно высоко оцѣнить. При доброй волѣ обѣихъ сторонъ здѣсь дѣйствительно можно достичь того, что путемъ переговоровъ и объясненій будутъ улажены всякія возникающія разногласія». («Организація труда и трудящихся»); Зомбартъ учрежденіе конференціи секретарей называетъ самымъ счастливымъ разрѣшеніемъ проблемы. Конечно, дѣло обстоитъ иначе относительно рѣшенія общихъ вопросовъ: здѣсь могутъ такія учрежденія принести существенную пользу, но въ послѣднемъ моментѣ рѣшающимъ факторомъ здѣсь будетъ всетаки служить соотношеніе борющихся силъ. Какъ международные третейскіе суды не могутъ упразднить войны, хотя и оказываютъ человѣчеству существенную услугу, такъ и эти комитеты при установленіи условій на будущее время не въ состояніи

будутъ всегда предупреждать столкновенія, такъ какъ они затрогиваютъ слишкомъ важные вопросы, а вся ихъ связывающая сила покоится только на сплоченности и взаимной дисциплинѣ: вопросы могутъ быть настолько важны, что эта дисциплина не устоитъ и прорвется, какъ это и показываетъ опытъ; поэтому никоимъ образомъ нельзя видѣть въ такого рода третейскихъ и примирительныхъ камерахъ радикальнаго средства къ уничтоженію борьбы предпринимателей и рабочихъ,—стачекъ. Во всякомъ случаѣ даже и тамъ, гдѣ дѣло рѣшается отношеніемъ силъ,—справедливо говоритъ проф. Зомбартъ,—возможность объясненій между борющимися сторонами, образующійся навыкъ къ спокойному обсужденію оказываются полезными въ томъ отношеніи, что стороны остерегаются слишкомъ поспѣшныхъ поступковъ. Внимательность къ настроенію противной стороны, выслушиваніе приводимыхъ ею доводовъ, наблюденіе за тѣмъ впечатлѣніемъ, которое производятъ на противника ваши требованія, ясность, къ которой приходится пріучать самого себя, когда надо отвѣчать на всѣ возраженія противника,—все это и многое другое, порождаемое совѣщательной системой, несомнѣнно способствуетъ избавленію каждой изъ спорящихъ сторонъ отъ многихъ неблагоразумныхъ выходокъ (стр. 323).

Итакъ, много недоразумѣній улаживается такимъ способомъ мирно за столомъ, гдѣ по одну сторону сидятъ фабриканты, а по другую—рабочіе; правда, безусловно могутъ быть улажены лишь споры, вытекающіе изъ существующаго договора, но этимъ уже убиваются сѣмена раздора, которыя могли бы привести къ тяжелымъ послѣдствіямъ. Правда, при измѣненіи экономическихъ условій эти организаціи, покоящіяся только на соглашеніи сторонъ, могутъ и не выдержать напора новыхъ условій и оказаться безсильными въ улаживаніи недоразумѣній; но какъ бы то ни было, и то, что онѣ могутъ дѣлать, и то, что онѣ сдѣлали, все это чрезвычайно почтенно и показываетъ намъ, что такая организація сторонъ, такое развитіе дисциплины не только не ведетъ къ нарушенію мира, а наоборотъ создаетъ, водворяетъ его, заставляетъ предпринимателей внимательнѣе относиться къ жалобамъ рабочихъ,—а уже это одно уничтожаетъ почву для недоразумѣній, такъ что развитіе профессіональныхъ организацій въ настоящее время является средствомъ закрѣпленія соціальнаго мира.

Условіями труда, выработанными соглашеніемъ рабочихъ и предпринимателей, пользуются и неорганизованные рабочіе, такъ что благодѣтельное вліяніе рабочихъ организацій распространяется далеко внѣ сферы этой организаціи рабочихъ.

Эта система, благодѣтельная для сторонъ, не дается имъ даромъ, ее *надо заслужить*, а для этого нужна наличность извѣстныхъ условій, извѣстныхъ нравственныхъ качествъ со стороны заинтересованныхъ лицъ. Нужна *прочная организація* со стороны рабочихъ; необходимъ *извѣстный уровень образованія* среди рабочихъ: хорошее знаніе ими экономическихъ и техническихъ условій промышленности: только при этомъ условіи рабочіе въ состояніи будутъ защищать свои интересы; необходима *выработка дисци-*

плины среди рабочихъ, умѣніе подчиняться постановленію, но *съ другой стороны и умѣніе диктовать свои условія, когда это возможно,* опираясь на знаніе. Насколько выработана дисциплина на Западѣ среди рабочихъ можетъ служить слѣдующій примѣръ.

Когда въ Гартельпулѣ чинился пароходъ, и рабочіе, занятые непосредственно его починкой, знали, что починка совершается спѣшно, то они, считая этотъ моментъ благопріятнымъ для себя, потребовали повышенія заработной платы; но между союзомъ предпринимателей и союзомъ рабочихъ заранѣе было условлено о размѣрѣ заработной платы; тогда предпринимателемъ было телеграфировано въ центральное бюро рабочаго союза, и секретарь послѣдняго посовѣтовалъ предпринимателямъ повысить заработную плату до требуемаго размѣра. Предприниматель заплатилъ, какъ того требовали рабочіе, а центральный союзъ потребовалъ отъ фирмы счета этихъ переплатъ и по окончаніи работы рабочимъ союзомъ эти переплаты были потребованы отъ тѣхъ рабочихъ, которые ихъ получили, и затѣмъ возвращены предпринимателю, такъ какъ союзъ не считалъ возможнымъ нарушать тѣ условія, которыя имъ были ранѣе заключены съ предпринимателемъ. Прибѣгъ же онъ къ такому способу, чтобы предотвратить стачку рабочихъ, а вмѣстѣ съ ней и замедленіе по поправкѣ парохода.

Необходимо также хорошее знакомство съ дѣйствующимъ законодательствомъ, поэтому нужно готовиться къ введенію коллективнаго договора организаціей и накопленіемъ знанія· вожаки рабочихъ должны умѣть находить цифры, характеризующія положеніе промышленности въ данный моментъ, и, наконецъ, рабочіе должны выработать среди себя хорошіе нравственные характеры. Должно быть выработано общественное мнѣніе, которое бы тяжелымъ осужденіемъ обрушивалось на лицъ, не подчиняющихся общему постановленію.

Мы до сихъ поръ разсматривали организацію коллективнаго договора путемъ соединенныхъ комитетовъ, когда постановленія этихъ послѣднихъ не пользуются силой судебнаго рѣшенія, но есть страна, гдѣ введены примирительныя учрежденія, постановленія коихъ пользуются силой судебнаго рѣшенія, это—Новая Зеландія *). Эти примирительныя учрежденія здѣсь организованы слѣдующимъ образомъ. Организованы примирительныя палаты и примирительный судъ. Рабочіе могутъ явиться въ качествѣ стороны предъ примирительными учрежденіями только въ формѣ организованныхъ союзовъ. Предприниматели же могутъ являться каждый въ отдѣльности.

Уже 7 рабочихъ, объединившихся между собой въ цѣляхъ защиты своихъ интересовъ, представляютъ собою союзъ и могутъ выступать въ качествѣ стороны предъ примирительными учрежденіями. Въ случаѣ какого-нибудь недоразумѣнія или предприниматель, или союзъ рабочихъ могутъ

*) Новая прекрасная книга: „Newest England“ by H. D. Lloyd. New-York, 1901.

обратиться въ примирительную палату, которая старается примирить стороны. Эти палаты состоятъ не болѣе какъ изъ 6 членовъ и не менѣе какъ изъ 4, выбираемыхъ поровну союзами рабочихъ и предпринимателей, и избираются они для каждаго округа отдѣльно. Члены ея избираются на 3 года. Палата старается примирить стороны. Вѣдѣнію примирительныхъ учрежденій подлежатъ вопросы объ установленіи заработной платы, о продолжительности рабочаго времени и т. д. Для передачи спорнаго вопроса на разсмотрѣніе примирительной камеры не требуется согласія обѣихъ сторонъ, а достаточно заявленія одной стороны. Примирительная камера употребляетъ всѣ усилія къ полюбовному рѣшенію даннаго спора, но если это ей не удается, то тогда она доводитъ объ этомъ до свѣдѣнія обѣихъ сторонъ, и затѣмъ каждая изъ нихъ въ отдѣльности имѣетъ право передать все дѣло на разсмотрѣніе такъ называемаго примирительнаго суда. Здѣсь слѣдовательно не требуется опять-таки согласія обѣихъ сторонъ, а достаточно заявленія одной стороны.

Примирительный судъ состоитъ изъ 3 лицъ: одно—представитель, избираемый предпринимательскими ассоціаціями, другое—избирается рабочими ассоціаціями, и, наконецъ, предсѣдатель примирительнаго суда назначается губернаторомъ изъ членовъ высшаго суда. Этотъ судъ можетъ вызывать свидѣтелей, потребовать предъявленія торговыхъ книгъ и даже за ослушаніе себѣ можетъ подвергать виновныхъ тюремному заключенію. Процедура суда—публична, но коммерческіе секреты не подлежатъ разглашенію. Постановленія суда имѣютъ силу судебнаго рѣшенія. Стороны, передавшія дѣла на разсмотрѣніе примирительной камеры, не имѣютъ права начинать какихъ-либо враждебнымъ дѣйствій другъ противъ друга, т.-е. рабочіе объявлять стачку, а предприниматели—закрыть фабрику. Они должны выжидать рѣшенія примирительной камеры, а затѣмъ, если одна изъ сторонъ подастъ въ судъ, то рѣшенія этого суда. Мы особенно подчеркиваемъ здѣсь то обстоятельство, что для передачи дѣла въ эти примирительныя учрежденія вовсе не требуется согласія обѣихъ сторонъ, а достаточно заявленія одной какой-либо стороны, и другая сторона уже обязана подчиниться постановленію этихъ учрежденій.

Но постановленіе суда имѣетъ силу только относительно организованныхъ рабочихъ. неорганизованные рабочіе не могутъ обращаться въ примирительныя учрежденія,—слѣдовательно, этимъ закономъ какъ бы создается премія за организованность. И во всякое время организованные рабочіе могутъ сложить съ себя обязательство подчиняться примирительнымъ учрежденіямъ, если за 3 мѣсяца они объявятъ, что выходятъ изъ рабочей организаціи; тогда уже предприниматель не можетъ, въ случаѣ какого-либо недоразумѣнія, подать на нихъ въ примирительную камеру, а затѣмъ и въ примирительный судъ; но въ свою очередь и сами рабочіе, вышедшіе изъ организаціи, не имѣютъ права и предпринимателя привлечь въ примирительный судъ въ цѣляхъ установленія послѣднимъ условій

Библиот. Коммунистич. Академ.

труда. Замѣтимъ, что эти учрежденія рѣшаютъ не только недоразумѣнія, возникающія на почвѣ существующаго договора, но и при желаніи одной какой-либо стороны установляютъ условія труда на будущее время, напр., размѣръ заработной платы, продолжительность рабочаго дня и т. д.

Проведеніе этого смѣлаго проекта принадлежитъ Ривсу—министру торговли. Онъ говорилъ, что примирительныя учрежденія, покоющіяся на добровольности—пустая тѣнь: обложеніе—принудительно, санитарныя предписанія—принудительны, образованіе—принудительно и примирительныя учрежденія должны быть принудительны.

Замѣтимъ, что государство никогда не вмѣшивается въ споръ по своему собственному почину, и процессъ предъ примирительными учрежденіями можетъ быть начатъ только по требованію одной изъ сторонъ.

Адвокаты предъ примирительнымъ судомъ допускаются только съ согласія обѣихъ сторонъ. Постановленіе суда имѣетъ обратную силу: недоданная заработная плата, по постановленію примирительнаго суда, можетъ быть выдана за все время, начиная съ момента передачи спорнаго вопроса въ примирительныя учрежденія. Стороны, не подчиняющіяся постановленію суда, подлежатъ штрафу. Предприниматель, недовольный постановленіемъ суда, можетъ совсѣмъ закрыть фабрику, но не можетъ разсчитать прежнихъ рабочихъ и взять другихъ: закрывъ фабрику, онъ можетъ вновь открыть ее, лишь выполняя предписаніе примирительнаго суда относительно всѣхъ спорныхъ вопросовъ, возбужденныхъ ранѣе. $^2/_3$ всѣхъ дѣлъ изъ примирительныхъ камеръ идутъ въ примирительный судъ.

Судъ высказался за предпочтеніе при наймѣ предпринимателями рабочихъ лицъ, принадлежащихъ къ рабочимъ организаціямъ, и на случай заминки въ дѣлахъ—за равномѣрное распредѣленіе работы между всѣми рабочими; но съ другой стороны, судъ требуетъ допущенія къ рабочей организаціи всѣхъ компетентныхъ лицъ.

И эта организація пока увѣнчалась успѣхомъ. Извѣстны случаи, гдѣ сами предприниматели содѣйствовали организаціи рабочихъ въ союзы, чтобы имѣть возможность имъ, предпринимателямъ, въ случаѣ недоразумѣнія обращаться къ услугамъ примирительныхъ учрежденій. Замѣтимъ, что австралійскіе рабочіе—наилучше организованы изъ рабочихъ всего свѣта, не исключая Англіи. Въ выше указанной книгѣ объ Австраліи мы находимъ любопытное свидѣтельство о томъ, какъ эта система дѣйствуетъ въ Новой Зеландіи. Такъ, одинъ изъ крупнѣйшихъ фабрикантовъ отзывается объ этой системѣ, какъ о превосходнѣйшей: «При старой системѣ,—говорилъ онъ,—наши недоразумѣнія съ рабочими разрѣшались грубой силой, а теперь это дѣлается мирно, и пока споръ разрѣшается, промышленность идетъ себѣ своимъ порядкомъ, какъ будто бы ничего и не происходило». Другой крупный предприниматель заявлялъ, что теперь они могутъ брать заказы съ большею увѣренностью, чѣмъ ранѣе, такъ какъ знаютъ, что стачки невозможны. Директоръ одной пароходной компаніи и одинъ

изъ крупнѣйшихъ предпринимателей Новой Зеландіи въ засѣданіи торговой палаты говорилъ, что онъ лично считаетъ эти акты очень благодѣтельными и что они обязаны благодарностью правительству и Ривсу за созданіе ихъ. Въ началѣ предприниматели были противъ этихъ учрежденій, но теперь большею частью въ пользу нихъ, такъ какъ это избавляетъ ихъ отъ постоянныхъ недоразумѣній и въ договоры о принятіи заказовъ имъ не приходится теперь включать параграфа о стачкѣ, т.-е., что срокъ выполненія заказа удлиняется, если будетъ имѣть мѣсто стачка.

Рабочіе высказались въ пользу такихъ организацій и на конференціи рабочихъ организацій въ Сиднеѣ въ 1899 г.; они признали, что такой способъ рѣшенія спорныхъ вопросовъ является самымъ удовлетворительнымъ въ ихъ глазахъ.

И дѣйствительно съ 1895 г. въ Новой Зеландіи не было стачекъ... Эта страна такъ и извѣстна теперь подъ названіемъ «Страна безъ стачекъ» (Country without Strikes).

Насколько общественное мнѣніе въ пользу организаціи этого рода, видно изъ того, что служащіе въ торговыхъ заведеніяхъ добиваются права воспользоваться благами примирительныхъ учрежденій. Пока законъ распространяется только на рабочихъ въ тѣсномъ смыслѣ этого слова *).

Практичные американцы вполнѣ понимаютъ, что стачки рабочихъ и вынужденные локауты фабрикантовъ ведутъ нерѣдко къ потерѣ рынка, такъ какъ приходится пропускать сроки выполненія заказовъ, слишкомъ осторожно назначать эти сроки. Недавно засѣдала конференція изъ 36 членовъ: по 12 человѣкъ отъ предпринимателей и рабочихъ и 12 лицъ занимающихъ нейтральное положеніе въ борьбѣ между капиталомъ и трудомъ, и въ результатѣ этой конференціи организовано особое учрежденіе, на обязанности котораго будетъ поддерживать мирныя отношенія (соціальный миръ) между сторонами. Во всякое время представители предпринимателей и рабочихъ—организованныхъ и неорганизованныхъ могутъ обращаться въ это учрежденіе по улаживанію мирнымъ путемъ недоразумѣній, чтобы избѣгнуть такимъ образомъ стачки или локаута. Это учрежденіе будетъ заниматься не абстрактными вопросами, а только практическими, по улаживанію споровъ, притомъ въ томъ случаѣ, когда обѣ стороны обратятся къ нему. Со стороны капитала участвовали Рокфеллеръ, Швабъ (президентъ билліоннаго стальнаго треста, получающій ежегодно въ качествѣ президентскаго жалованья милліонъ долларовъ) и нѣкоторые другіе. Со стороны рабочихъ былъ Шефферъ, президентъ союза стале-литейныхъ рабочихъ, тѣхъ самыхъ, которые недавно боролись съ Швабомъ,

---

*) Такой же законопроектъ (съ нѣкоторыми измѣненіями) о принудительномъ улаживаніи недоразумѣній между предпринимателями и рабочими прошелъ чрезъ законодательный совѣтъ въ Новомъ Южномъ Валлисѣ, но примѣненіе его пока въ видѣ опыта ограничивается $6^1/_2$ годами (см. *Imperial Institute Journal* Dec. Novemb. 1901).

и нѣкоторые другіе не менѣе извѣстные рабочіе-вожаки (см. подробности въ газетѣ *World* 1901 г. дек. 18, 19 и 17).

Всѣ эти лица привѣтствовали идею разрѣшенія мирнымъ путемъ столкновеній между предпринимателями и рабочими, и, повидимому, всѣ сошлись съ самыми добрыми намѣреніями,—но что изъ этого выйдетъ, покажетъ будущее. На попыткахъ этого рода въ другихъ странахъ мы не будемъ останавливаться.

Итакъ, въ Новой Зеландіи постановленія примирительнаго суда имѣютъ силу судебнаго рѣшенія, и слѣдовательно, выполненіе ихъ вынуждается публичной властью; но и тамъ, гдѣ рѣшеніе постоянныхъ комитетовъ или третейскаго суда и не покоится на авторитетѣ закона,—и тамъ безспорно эти учрежденія имѣютъ крупное значеніе. Веббъ относится скептически къ третейскому суду, но тѣмъ не менѣе признаетъ, что благодаря ему были улажены многіе споры. Шульце-Геверницъ придаетъ крупное значеніе добровольнымъ примирительнымъ учрежденіямъ: уже одно то здѣсь важно, что рабочіе являются не какъ враги, а какъ хозяйственные противники. Но повторяемъ: для того, чтобы эти комитеты не обратились въ звукъ пустой, рабочіе должны быть организованы, хорошо дисциплинированы, во главѣ ихъ должны стоять лица, сильныя нравственнымъ своимъ авторитетомъ.

Система соединенныхъ комитетовъ гораздо предпочтительнѣе рѣшенія недоразумѣній посредствомъ третейскихъ судей, да и сторонамъ трудно согласиться на выборъ третейскаго судьи, такъ какъ неизвѣстны тѣ принципы, которыми судья будетъ руководиться, разрѣшая спорные вопросы, между тѣмъ какъ соединенные комитеты обыкновенно имѣютъ нѣкоторыя общія правила относительно рѣшенія спорныхъ вопросовъ; наприм., при установленіи заработной платы, въ желѣзо-дѣлательной и каменно-угольной промышленности принимаются во вниманіе цѣны на желѣзо и каменный уголь и нѣкоторыя другія условія, и рабочіе-секретари тщательно слѣдятъ за измѣненіемъ этихъ условій, чтобы быть на высотѣ своего положенія при рѣшеніи спорныхъ вопросовъ; поэтому-то ихъ бюро и снабжены всѣми необходимыми статистическими матеріалами, а стѣны увѣшаны діаграммами, рисующими движеніе этихъ факторовъ.

Но и соединеннымъ комитетамъ приходится прибѣгать къ помощи третейскихъ судей; роль идеальнаго третейскаго судьи, какъ прекрасно говоритъ Веббъ, это—установить хорошее отношеніе между сторонами, при обмѣнѣ сторонъ мнѣніями между собой умѣть быстро схватывать намеки на возможные компромиссы, наталкивать стороны на нихъ, убѣдить стороны, чтобы онѣ вели переговоры до тѣхъ поръ, пока не будетъ найдено основаніе для взаимнаго соглашенія. Система соединенныхъ комитетовъ гораздо предпочтительнѣе простого третейскаго суда.

Но и та и другая система, чтобы быть плодотворными, непремѣнно требуютъ организаціи рабочихъ и не только рабочихъ, но и предприни-

мателей, такъ какъ послѣднимъ приходится считаться съ вліяніемъ конкуренціи. Мы здѣсь упоминаемъ объ организаціи предпринимателей, но послѣднимъ гораздо легче организоваться, и они, наприм., у насъ въ нѣкоторыхъ отрасляхъ уже организованы. Да и третейскій судъ противъ недисциплинированной, неорганизованной массы рабочихъ не имѣетъ никакого значенія; поэтому прежде всего нужна крѣпкая организація.

Примирительныя учрежденія, соединенные комитеты, конечно, могутъ и не выдержать напора промышленной волны и могутъ уступить ей, но всетаки часть недоразумѣній будетъ ими улажена, и въ этомъ уже заслуга, а чтобы быть въ состояніи провести эту систему, нужны три условія: во-1-хъ, *организація*, во-2-хъ, *знаніе* и, въ-3-хъ, *дисциплина*...

БИБЛИОТЕКА
КОММУНИСТИЧЕСКОЙ
АКАДЕМИИ